

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAT ANUGRAH

Ferry Setiawan¹

A. A. Sg. Kartika Dewi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail:ferry_setiawan13@yahoo.com/telp:+62 831 199 031 26

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

Abstrak

Kinerja merupakan perilaku yang dimiliki setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kompensasi dan lingkungan kerja diyakini mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin tinggi kompensasi dan membaiknya lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Berkat Anugrah yang berjumlah 32 orang responden. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS 15.0 for Windows.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah. Implikasi dari penelitian ini, adalah kinerja karyawan harus ditingkatkan, terutama dalam hal; pekerjaan harus sesuai dengan standar, pekerjaan harus mencapai target, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompensasi harus ditingkatkan, terutama dalam hal tunjangan hari raya. Lingkungan kerja harus diperbaiki dalam hal suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Performance is the behavior of every person as a performance produced by the employee in accordance with its role within the company. Compensation and work environment is believed to affect employee performance in achieving the goals set. The higher compensation and improvement in the working environment, the higher the performance of employees.

The purpose of this study was to determine whether the compensation and work environment is directly significant effect on employee performance. The population in this study were all employees at CV. Berkat Anugrah to the grace which amounts to 32 respondents. Data were collected by questionnaire technique. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS 15.0 for Windows.

Based on the analysis results proved that the compensation and work environment positive and significant impact on the performance of employees directly CV. Berkat Anugrah. The implications of this study, is the employee's performance should be improved, especially in the case; work must comply with the standards, the work must reach the target, the ability to complete the work and attitude of employee cooperation in completing the work. Compensation should be improved, especially in terms of holiday allowance. The work environment must be improved in terms of working environment that can provide encouragement and morale high.

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Performance.

Pendahuluan

Sejalan dengan persaingan yang ketat disebabkan perubahan teknologi dan perubahan lingkungan dalam semua bidang kehidupan maka semua perusahaan mencari karyawan yang memiliki potensi guna memberi pelayanan terbaik serta bermanfaat. Dengan begitu perusahaan tidak hanya memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*). Perusahaan dalam menjalankan operasional tidak hanya mengejar produktivitas tetapi lebih pada kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

Menurut Bangun (2012 : 230) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009 : 548) kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut Bangun (2012 : 232), bagi suatu perusahaan penilaian kinerja

memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.

Kinerja / produktivitas sumberdaya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja karyawan adalah kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang sesuai. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sudarsono (2008), Rahmawati (2009), Dharmawan (2011), Murty (2012) dan Pramono dan Triyani (2013) menyatakan kompensasi, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Bangun (2012 : 254), Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Menurut Fajar dan Heru (2010 : 154) Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang didapat karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (*benefits*).

Menurut Fajar dan Heru (2010 : 155) Kompensasi mempunyai beberapa tujuan utama:

- 1) Menarik pelamar kerja yang potensial
- 2) Mempertahankan karyawan yang baik
- 3) Meraih keunggulan kompetitif
- 4) Meningkatkan produktivitas

- 5) Melakukan pembayaran yang sesuai dengan aturan hukum (Undang-Undang Ketenagakerjaan).
- 6) Menjamin keadilan
- 7) Memudahkan sasaran strategi

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chakim (2013), Muljani (2002), Purwaningsih (2013), Taufiq (2013), Adinata (2011) yang juga menyatakan bahwa kompensasi, kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

Setelah penentuan kompensasi salah satu faktor penentu lainnya yaitu dengan lingkungan kerja yang sesuai dan dapat menunjang kinerja karyawan yang ada. Menurut Nitisemito dalam (Sariyathi, 2007:66) lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Manusia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan akibat dalam jangka panjang.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Farlen (2011), Khoiriyah (2009), Hadiyatno (2012), Nursasongko (2012), Anggreni (2012) juga menyatakan bahwa upah, serta lingkungan mampu mempengaruhi kinerja.

Metode penelitian

Penelitian dilakukan di CV. Berkat Anugrah yang bertempat di By Pass Ngurah Rai No. 77 Blok A/8 Mumbul – Nusa Dua, perusahaan ini bergerak dalam perdagangan barang satuan dan perlengkapan listrik. Lokasi penelitian ini dipilih karena ditemukan masalah-masalah yang berhubungan dengan kompensasi seperti gaji, tunjangan hari raya, bonus dan jaminan sosial serta lingkungan kerja seperti suhu udara, ruang kerja, penerangan dan pewarnaan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah.

Populasi dan Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan manajer operasional CV. Berkat Anugrah pada tahun 2013 yang berjumlah 32 orang responden yang diteliti seluruhnya.

Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan kuesioner yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada responden mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang di dukung juga dengan melakukan wawancara yaitu dengan

melakukan tanya jawab dengan seluruh karyawan dan manajer operasional mengenai permasalahan yang diteliti.

Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda yang berfungsi untuk menentukan apakah kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan didukung dengan uji t dan uji f yang berfungsi untuk mengetahui dampak dan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Dan Pembahasan Penelitian

Pengujian instrument penelitian

1) Uji validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas masing-masing kuesioner menggunakan analisis yang merupakan gabungan antar skor, umumnya syarat minimal suatu kuesioner dinyatakan valid apabila r bernilai 0,3.

Hasil Uji Validitas Terhadap 32 orang Responden Mengenai Pengujian Validitas Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Variabel	Item Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kompensasi	Gaji Bulanan (X1.1)	0,899	Valid
	Tunjangan Hari Raya (X1.2)	0,884	Valid
	Bonus Pekerjaan (X1.3)	0,811	Valid
	Jaminan Sosial (X1.4)	0,875	Valid

	Fasilitas Perusahaan (X1.5)	0,853	Valid
Lingkungan Kerja	Suhu Udara (X2.1)	0,845	Valid
	Ruangan Kerja (X2.2)	0,693	Valid
	Ruang Gerak (X2.3)	0,768	Valid
	Penerangan Ruangan (X2.4)	0,824	Valid
	Pewarnaan Dinding (X2.5)	0,879	Valid
Kinerja Karyawan	Ketepatan Penyelesaian Tugas (Y1.1)	0,847	Valid
	Kesesuaian Jam Kerja (Y1.2)	0,821	Valid
	Tingkat Kehadiran (Y1.3)	0,783	Valid
	Kerjasama Antar Karyawan (Y1.4)	0,922	Valid
	Kepuasan Kerja (Y1.5)	0,847	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2013

2) Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah sekumpulan pengukuran atau sekumpulan alat ukur yang mempunyai konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan berkali-kali. Suatu kuesioner dinyatakan *reliable* apabila hasil jawaban atas pertanyaan adalah tetap dari waktu ke waktu. Dasar pengambilan keputusan suatu instrumen dikatakan *reliable* maka r_{α} positif dan $r_{\alpha} > r_{\text{table}}$.

Hasil Uji Reliabilitas Terhadap 32 orang Responden Mengenai Pengujian Validitas Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Item Indikator	Alpha Cronbach Indikator	Alpha Cronbach Variabel	Keterangan
Kompensasi	Gaji Bulanan (X1.1)	0,886	0,916	Reliabel
	Tunjangan Hari Raya (X1.2)	0,892		Reliabel
	Bonus Pekerjaan (X1.3)	0,911		Reliabel
	Jaminan Sosial (X1.4)	0,894		Reliabel
	Fasilitas Perusahaan (X1.5)	0,899		Reliabel

Lingkungan Kerja	Suhu Udara (X2.1)	0,824	0,863	Reliabel
	Ruang Kerja (X2.2)	0,864		Reliabel
	Ruang Gerak (X2.3)	0,844		Reliabel
	Penerangan Ruangan (X2.4)	0,827		Reliabel
	Pewarnaan Dinding (X2.5)	0,806		Reliabel
Kinerja Karyawan	Ketepatan Penyelesaian Tugas (Y1.1)	0,880	0,898	Reliabel
	Kesesuaian Jam Kerja (Y1.2)	0,880		Reliabel
	Tingkat Kehadiran (Y1.3)	0,894		Reliabel
	Kerjasama Antar Karyawan (Y1.4)	0,847		Reliabel
	Kepuasan Kerja (Y1.5)	0,873		Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2013

Karakteristik responden

Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang (53,16 persen) dan perempuan berjumlah 15 orang (46,84 persen). Karyawan CV. Berkat Anugrah lebih banyak laki-laki karena lebih banyak membutuhkan tenaga laki-laki untuk mengangkat dan mengirim barang sedangkan perempuan untuk penjualan.

Distribusi Responden Menurut Kelompok Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase
1	Laki - Laki	17	53,16
2	Perempuan	15	46,84
TOTAL		32	100

Sumber : Data primer diolah, 2013

Karakteristik responden menurut umur

Responden yang berumur 18-9 tahun berjumlah 14 orang (43,75 persen), responden yang berumur 30-39 tahun berjumlah 18 orang (56,25 persen). Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan CV. Berkat Anugrah lebih banyak yang berumur 30-39 tahun.

Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur

No.	Kelompok Umur	Jumlah	
		Orang	Persentase
1	18-29 Tahun	14	43,75
2	30-39 Tahun	18	56,25
3	40-49 ahun	0	0
4	>50 Tahun	0	0
TOTAL		32	100

Sumber : Data primer diolah, 2013

Karakteristik responden menurut pendidikan

Responden yang berpendidikan SD berjumlah 2 orang (6,25 persen), SMP berjumlah 3 orang (9,37 persen), SMA berjumlah 27 orang (84,38 persen). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Berkat Anugrah lebih banyak yang berpendidikan SMA karena sebagian besar pekerjaan yang tersedia tidak memerlukan pengetahuan yang luas.

Distribusi Responden Menurut Kelompok Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase
1	SD	2	6,25
2	SMP	3	9,37
3	SMA	27	84,38
TOTAL		32	100

Sumber : Data primer diolah, 2013

Karakteristik responden menurut status pernikahan

Berdasarkan status pernikahan yang sudah menikah 19 orang (59,37 persen) dan yang belum menikah berjumlah 13 orang (40,63 persen) ini

menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada CV. Berkas Anugrah sebagian besar sudah berkeluarga.

Distribusi Responden Menurut Kelompok Status Pernikahan

No.	Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase
1	Menikah	19	59,37
2	Belum Menikah	13	40,63
TOTAL		32	100

Sumber : Data primer diolah, 2013

Karakteristik responden menurut lama bekerja

Berdasarkan lamanya bekerja yang bekerja kurang dari 3 tahun berjumlah 17 orang (53,13 persen), bekerja 3-5 tahun berjumlah 12 orang (37,50 persen) dan yang bekerja di atas 5 tahun berjumlah 3 orang (9,37 persen) ini merupakan bahwa karyawan pada CV. Berkas Anugrah lebih didominasi karyawan baru dibandingkan karyawan yang lama.

Distribusi Responden Menurut Kelompok Lama Bekerja

No.	Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase
1	< 3 Tahun	17	53,13
2	3 - 5 Tahun	12	37,5
3	> 5 Tahun	3	9,37
TOTAL		32	100

Sumber : Data primer diolah, 2013

Deskriptif analisis

Hasil penilaian responden atas variabel kinerja pada CV. Berkat Anugrah, menunjukkan nilai rata-rata secara keseluruhan 3,41 maka ini berarti secara keseluruhan kinerja pada CV. Berkat Anugrah mendapat respon baik dari karyawan.

Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan pada
CV. Berkat Anugrah

Pernyataan	Pilihan Jawaban				Jml Resp	Jumlah Skor	Rata- Rata
	STS 1	TS 2	S 3	SS 4			
Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	0	6	7	19	32	109	3,41
Saya bekerja di kantor sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan	0	2	12	18	32	112	3,5
Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	0	4	13	15	32	107	3,34
Saya bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya di kantor	0	5	9	18	32	109	3,41
Saya merasa puas bekerja disini dengan kompensasi yang saya terima	0	3	12	17	32	109	3,41
Jumlah	0	20	53	87		546	3,41

Sumber : Data primer diolah, 2013

Hasil penilaian responden atas variabel kompensasi pada CV. Berkat Anugrah, menunjukkan nilai rata-rata secara keseluruhan 3,36 maka ini berarti secara keseluruhan kompensasi pada CV. Berkat Anugrah mendapat respon baik dari karyawan.

Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompensasi pada
CV. Berkat Anugrah

Pernyataan	Pilihan Jawaban				Jml Resp	Jumlah Skor	Rata-Rata
	STS 1	TS 2	S 3	SS 4			
Gaji yang diterima setiap bulan dari perusahaan mencukupi kebutuhan hidup saya sehari-hari	0	6	13	13	32	103	3,22
Tunjangan-tunjangan yang diterima dari perusahaan seperti tunjangan makan, transportasi, kesehatan, hari raya dan lembur sudah memuaskan	0	5	9	18	32	109	3,41
Bonus yang diberikan oleh perusahaan sudah memuaskan	0	3	11	18	32	111	3,47
Jaminan Sosial yang diberikan oleh perusahaan sudah memuaskan	0	4	9	19	32	111	3,47
Fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah memuaskan	0	3	14	14	32	104	3,25
Jumlah	0	21	56	82		538	3,36

Sumber : Data primer diolah, 2013

Hasil penilaian responden atas variabel lingkungan kerja pada CV. Berkat Anugrah, menunjukkan nilai rata-rata secara keseluruhan 3,34 maka ini berarti secara keseluruhan lingkungan kerja pada CV. Berkat Anugrah mendapat respon baik dari karyawan.

Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja pada CV. Berkat Anugrah

Pernyataan	Pilihan Jawaban				Jml Resp	Jumlah Skor	Rata-Rata
	STS 1	TS 2	S 3	SS 4			
Suhu udara di tempat kerja saya terasa sejuk	0	5	7	20	32	111	3,47
Ruangan kerja di tempat saya bekerja selalu bersih	0	3	19	10	32	103	3,22
Ruangan gerak di tempat kerja saya terasa leluasa saat saya bekerja	0	2	14	16	32	110	3,44
Penerangan dalam ruangan saya bekerja sudah baik	0	4	15	13	32	105	3,28
Pewarnaan dinding ruangan saya bekerja cukup serasi	0	5	12	15	32	106	3,31
Jumlah	0	19	67	74		535	3,34

Sumber : Data primer diolah, 2013

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang dipakai penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis dipakai guna memberitahukan adanya pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,191	2,125		,090	,929
	Kompensasi	,524	,114	,537	4,621	,000
	Lingkungan Kerja	,479	,122	,455	3,916	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menurut perhitungan analisis regresi linear berganda di dapat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,191 + 0,524 X1 + 0,479 X2$$

Persamaan linier bisa didefinisikan koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,524 menyatakan bahwa setiap kenaikan kompensasi akan berpengaruh pada peningkatan variabel kinerja karyawan (Y) bertanda positif. Koefisien variabel X2 sebesar 0,479 menyatakan bahwa setiap perbaikan lingkungan kerja akan berpengaruh pada peningkatan variabel kinerja karyawan (Y) bertanda positif.

Regresi berganda pada penelitian ini menggunakan *standardized coefficient (beta)* hal ini disebabkan karena dengan *standardized coefficient (beta)* dapat menyeleksi perbedaan unit ukur pada variabel independen dan mengamati

masing-masing variabel independen secara relative dan tidak ada mulikolinearitas diantara variabel independen. (Imam Ghozali, 2005).

Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial

Analisis dilakukan guna mengetahui adakah dampak secara individu antara variabel bebas dengan terikat dengan taraf nyata (α) = 5 persen. Uji hipotesis menggunakan uji satu sisi kanan diperoleh nilai t tabel sebesar 1,699

Pengujian variabel kompensasi berdasarkan hasil hitung didapat nilai t hitung (4,621) > t tabel (1,699). Apabila H_0 ditolak maka kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, maka jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah akan meningkat.

Hal ini di dukung oleh penelitian Kurniawan dan Santoso (2012), Widyatmini dan Hakim (2008), Retnaningsih (2007), Giarti (2013), Yahyo, Handoyo dan Dewi (2013), juga menyatakan bahwa kompensasi, motivasi, kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian variabel lingkungan kerja, berdasarkan hasil hitung didapat nilai t hitung (3,916) > t tabel (1,699). Apabila H_0 ditolak maka lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, maka jika lingkungan kerja membaik maka kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah akan mengalami peningkatan.

Hal ini di dukung oleh penelitian Arida (2013), Kusuma dan Nugroho (2012), Susilaningsih (2008), Peristiwa (2013) dan Wati (2013) menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan dalam menentukan kinerja karyawan.

Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan

Analisis ini digunakan menguji signifikansi antara pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (X1), dan lingkungan kerja (X2), secara simultan terhadap variabel terikat menentukan taraf nyata (α) = 5 persen diperoleh nilai F tabel = 3,32. Dari pengujian didapat nilai F-hitung = 26,188 dengan sig. F = 0,000 didapat bahwa nilai F hitung > dari F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima jadi bersamaan memiliki dampak signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Antara dua variabel bebas yang memberikan pengaruh dominan adalah variabel kompensasi. Hal ini dapat dilihat dari *standardized coefficients beta* sebesar 0,537.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,644	,619	2,60504

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Berdasarkan perhitungan didapat nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) yaitu 0,619. Berarti besarnya variabel kinerja karyawan di CV. Berkas Anugrah yang dapat diterangkan oleh variasi variabel kompensasi dan lingkungan kerja

adalah 61,9 persen sedangkan sisanya 38,1 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah.
- 2) Kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Berkat Anugrah.
- 3) Diantara kompensasi dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang dominan adalah variabel kompensasi dimana variabel kompensasi memiliki nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,537 lebih besar dari pada lingkungan kerja.

Saran

Berdasarkan simpulan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut.

- 1) Karyawan CV. Berkat Anugrah perlu meningkatkan kinerja dimana pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan target dan mampu

menyelesaikan pekerjaan dengan tepat serta kerjasama antar karyawan harus ditingkatkan.

- 2) Dalam hal kompensasi sesuai dengan wawancara dengan karyawan dan manajer operasional menyatakan bahwa kompensasi masih kurang dan harus di tingkatkan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
- 3) Lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan adalah suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi serta sirkulasi udara yang harus sesuai agar pertukaran udara yang terjadi dapat membuat karyawan nyaman.

DAFTAR RUJUKAN

- Adinata, Arlan. 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor. *Skripsi* : Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Agus Ahyari. 1994. *Manajemen Produksi : Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE.
- Alex S. Nitisemito. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Alex S. Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Arida, Ayu King DP. 2013. Effect Of Motivation, Work Environment And Leadership On Employee Performance PT. SAI Apparel Semarang. *Dinamika Manajemen Vol. 2 No. 7 | Halaman 49-64*.
- Anggreni, Putri. 2012. The Influence Of Physic Work Environment To The Employee Work Productivity In The Company Of Brem Bali Firma Udiyana Sanur, Denpasar. *Jurnal Lingkungan Vol. 21 No. 1 : 1-5*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Byars, L.L. and Rue, L.W. 2004. *Human Resource Management*, Seventh Edition. New York: Mc Graw-Hill, Inc.

- Chakim, Amrul. 2013. Effect Of Motivation, Compensation, On Employee Performance Work Discipline University Administrastion Wahin Hasyim Semarang. *Dinamika Manajemen Vol. 2 No. 7 | Halaman 145-160*.
- Dharmawan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis: Program Pascasarjana, Universitas Udayana*.
- Farlen, Frans. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda). *Skripsi : Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Giarti, Yuni. 2013. The Influence Of Compensation, Field Work, Leadersip And Organizational Culture Toward (A Case Study CV. Arirang Management Semarang). *Q-MAN Vol. 2 No. 7 | Halaman 33-48*.
- Husein Umar, 2004, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. SUN.
- Hadiyatno, Didik. 2012. Effect of Competence, Compensation, and Job Satisfaction Of Employee Performance At PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. *Tesis : Faculty Of Economics University Balikpapan*.
- Jackson, S.E. & Schuler, R.S. 2000. *Managing Human Resource: A Partnership Perspective*. London : South Western Collage Publishing.
- Khoiriyah, Lilik. 2009. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta. *Skripsi : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Kurniawan, Indra dan Santoso. 2012. Analysis Of Effect Of Leadership, Discipline Of Work, Work And Motivation For Employee Performance PT. Prima Zirang Main Semarang. *Dinamika Manajemen Vol. 1 No. 2 | Halaman 79-88*
- Kusuma, Arif Adi dan Nugroho, Dwi Widi Pratito Sri. 2012. The Effect Compensation, Work Environment, And Motivation On The Performance Of Employees At PT. Coca Cola Bottling Central Jaya. *Jurnal Mahasiswa Q-MAN. Volume 1, No. 3, Mei 2012, Halaman 83-91*

- Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September 2002: 108 – 122.*
- Manullang, 1994, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Penebar Swadaya.
- Murty, Windy Aprilia dan Hudiwinarsih, Gunasti. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 – 228.*
- Nursasongko, Ginanjar Sigit. 2012. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang. *Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.*
- Peristiwati, Fransisca Reni. 2013. Effect Of Leader Trust, Work Environment, And Work Stress To Employee Work Achievement PT. Surya Rinenggo Containers Demak. *Dinamika Manajemen Vol. 2 No. 5 | Halaman 49-64.*
- Pramono, Agus dan Triyani, Dian. 2013. Effect Of Compensation, Motivation, Work Environment Leadership And Performance Of Employees Partner PT. Adi Pratama Semarang. *Dinamika Manajemen Vol. 1 No. 5 | Halaman 1-12.*
- Purwaningsih, Ari. 2013. The Effect Of Employee's Compensation And Work Area Is Productivity Of Production Departement At. METEC Semarang (Case Study On Employee's PT. METEC Semarang). *Dinamika Manajemen Vol. 2 No. 5 | Halaman 129-144.*
- Rahmawati, Kartika Tri. 2009. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota. *Skripsi : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.*
- Retnaningsih, Sudarwanti. 2007. Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang). *Tesis : Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.*
- Rutoto, Sabar. 2007. *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.

- Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung : Mandar Maju.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sudarsono. Heri. 2008. Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta). *Jurnal Penelitian Kependidikan Tahun 18, Nomor 1, Oktober 2008 : 144-153*.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suharto. 2009. Uji Validitas, Reliabilitas, Instrumen, Penelitian. <http://suhartoumm.blogspot.com/2009/10/uji-validitas-dalam-beberapa-pengertian.html>.
- Susilaningsih, Nur. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Vol. 1 No. 2 September 2008*
- Taufiq, Ahmad. 2013. Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Qirana Furniture Jepara. *Dinamika Manajemen Vol. 2 No. 3 | Halaman 113-128*.
- Wati, Wahyu Ambar. 2013. Effect Of Role Conflict, Compensation, And Work Environment On Employee Performance (Studies in PT. Sinar Niaga Sejahtera Semarang Branch). *Dinamika Manajemen Vol. 2 No. 2 | Halaman 97-112*.
- Widyatmini dan Hakim, Luqman. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis No. 2 Vol. 13, Agustus 2008 : 163-170*.
- Yahyo, Djoko, Handoyo W dan Dewi, Reni Shinta. 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang). *Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013, Hal. 1-12* <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>.